

влеченности в использование программы, интереса к решению прикладных задач. Эта технология позволяет упростить использование программного продукта и расширить его возможности благодаря элементам игрового действия<sup>1</sup>. Геймификация или применение игровых подходов и приемов в изначально неигровых процессах – относительно новый инструмент для HR-специалиста. Внедрение игровых элементов стимулирует процесс обучения и генерации новых идей, повышает эффективность и качество работы. При этом постоянная обратная связь после каждого выполненного задания (например, оценка достижений) позволяет сотруднику быстрее выработать нужные навыки<sup>2</sup>.

Обучение в организации может осуществляться по-разному. Выделяют несколько видов обучения:

внешнее обучение (обучение во внешних для компании обучающих организациях за собственный счет сотрудника и/или за счет компании);

внутрифирменное обучение (обучение, которое проводится наиболее опытными, профессионально подготовленными сотрудниками компании, которые передают различными способами те знания, опыт, умения и навыки, которые отсутствуют у их коллег)<sup>3</sup>.

Развитие персонала является важным условием функционирования организации. В связи с бурно развивающимся научно-техническим прогрессом и активным внедрением инновационных технологий в деятельность любого предприятия значительно устаревают профессиональные знания, умения и навыки. Таким образом, на сегодняшний день обучение персонала нужно рассматривать не как метод решения отдельных производственных задач, а как источник внутрифирменных организационных изменений. Инвестирование в обучение персонала не только обеспечивает стабильный уровень работы, но и создает позитивный имидж компании, тем самым повышает ее стоимость.

**А. Е. Минева**

*Уральский федеральный университет*

## **СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ АДАПТАЦИИ НОВЫХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

При смене места работы у сотрудника неизбежно возникают волнения по поводу принятия его в новый коллектив. Чтобы «новичок» ощущал себя комфортно, процесс адаптации в организации должен быть четко организован<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Макарова А. С. Игрофикация маркетинговых коммуникаций как эффективный способ общения с целевыми аудиториями // Молодой ученый. 2012. № 8. С. 122–125.

<sup>2</sup> Осовицкая Н. А. HR-брендинг: работа с поколением Y, новые инструменты для коммуникации, развития корпоративной культуры и еще 9 эффективных практик. М., 2015. С. 247.

<sup>3</sup> Папонова Н. Е. Обучение персонала и определение эффективности обучения // Кадры предприятия. 2016. № 1. С. 51.

<sup>4</sup> Козлова Л. А., Самуйлова Л. Э., Логинова Ю. А., Рошин Д. Н., Тарасова С. В. Справочник по управлению персоналом, СПб., 2005.

Именно от успеха прохождения адаптации напрямую зависит, как быстро новый специалист сможет привыкнуть к новым условиям работы и влиться в коллектив.

Нередко в малых и средних по численности организациях пренебрегают процедурой адаптации. Такая ситуация характерна и для государственных учреждений, и именно этой проблеме посвящено данное исследование. Реализация процедуры адаптации персонала в образовательных учреждениях вызывает определенные трудности еще и потому, что это особая среда, отличная от других предприятий<sup>1</sup>. Однако нестабильность и непредсказуемость социально-экономической ситуации роднит учебные заведения и коммерческие структуры.

Целью работы стало выявление особенностей, изучение и сравнение эффективности адаптации персонала в образовательных учреждениях Свердловской области. Объект исследования – персонал школ МБОУ СОШ №127 (г. Екатеринбург), МБОУ СОШ №1 (г. Реж), МАОУ СОШ №8 (г. Североуральск); предмет исследования – эффективность реализации процедуры адаптации новых работников этих школ.

При изучении данной темы важно теоретически рассмотреть процесс адаптации, выявить типологию адаптации по разным критериям<sup>2</sup>. Кроме того, изучить основные составляющие программы адаптации. В связи с тем, что исследование проводилось в образовательных учреждениях, необходимы знания об особенностях адаптации персонала именно в этих условиях, о методах организации развития персонала в образовательном учреждении<sup>3</sup>.

Необходимо упомянуть результаты практической части работы, где представлена авторская методика и методология исследования. Методологическая часть включает в себя определение объекта, предмета, постановку целей и задач, определение проблемы и разработку гипотез. Методическая часть описывает статистические особенности самого проведения исследования. Автором данного исследования была разработана анкета и проведено анкетирование сотрудников школ: приняли участие 89,4 % – из школы № 127 (г. Екатеринбург), 91,6 % – из школы № 1 (г. Реж), 87,7 % – из школы № 8 (г. Североуральск). Подсчитано процентное и количественное соотношение ответов на вопросы анкеты.

Задачи исследования:

1. Выяснить, насколько легко и быстро новые сотрудники проходят период адаптации.

Привыкание к профессиональным навыкам занимает в основном до 3 месяцев в школах городов области (47 % – в школе г. Реж и 48 % в школе г. Североуральска) и до 1 месяца в г. Екатеринбург (36 %).

2. Распознать, что является самым сложным в процессе адаптации.

Вхождение в коллектив важнее остальных аспектов для всех работников исследуемых образовательных учреждений: МБОУ СОШ №1 (г. Реж) – 47 %, МБОУ СОШ № 127 (г. Екатеринбург) – 33 %, МАОУ СОШ № 8 (г. Североуральск) – 35 %.

---

<sup>1</sup> Лепешова Е. Управление персоналом в образовательном учреждении // Управление школой. 2010 № 4 [Электронный ресурс]. URL: <http://upr.1september.ru/article.php?ID=201000404> (дата обращения: 28.10.2016).

<sup>2</sup> Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов, Н. Новгород, 2001.

<sup>3</sup> Ушаков К. М. Управление школой: кризис в период реформ, М., 2011.

Для 22 % и 23 % опрошенных из школы № 1 (г. Реж) и школы № 127 (г. Екатеринбург) соответственно профессиональные обязанности были сложны, в то время как для учителей школы № 8 г. Североуральска это доставило неприятности только для 3 % сотрудников.

Привыкание к условиям труда наиболее трудно проходит у работников г. Екатеринбурга – 31 % против 6 % (г. Реж) и 14 % (г. Североуральск).

3. Выявить отношение персонала к наставничеству.

Сотрудники школ практически единогласно считают, что система наставничества помогает в освоении на новом рабочем месте: 100 % из школы г. Реж, 93 % из образовательного учреждения г. Североуральска и 81 % из школы № 127 г. Екатеринбурга.

4. Выяснить, практикуется ли наставничество в данной школе.

Более чем у половины сотрудников опрошенных школ были наставники – в школе № 1 (г. Реж) у 59 %, в школе № 8 (г. Североуральск) у 56 %, в школе № 127 (г. Екатеринбург) у 79 %. У остальных не было, поэтому становится непонятен принцип его назначения. Кроме того, в школе № 127 53 % сотрудников считают наставничество неэффективным и больше доверяют помощи коллег.

Вообще, в большинстве своем, именно коллеги стали заменой наставнику во всех школах: 28 % (из 41 %) в школе № 1 г. Реж, 22 % (из 44 %) в школе № 8 г. Североуральска и 13 % (из 21 %) в школе № 127 г. Екатеринбурга.

5. Узнать, как со сложностями адаптации персонала справляется руководство организации.

Руководители не считают это проблемой, и специфика школы не принуждает к максимально быстрой адаптации.

6. Выявить недочеты в организации адаптации персонала в школе.

Во всех школах существует система адаптации персонала, однако, она несовершенна и необязательна, нет регламентирующих документов.

В итоге, гипотеза, что в школе существует система адаптации персонала, подтвердилась для всех школ.

Гипотеза о том, что новые работники нуждаются в помощи коллег либо наставников, подтвердилась частично для исследуемых школ.

Гипотеза о том, что работники положительно относятся к наставничеству, справедлива для всех школ.

Предположение о том, что в школе практикуется наставничество (наставничество – это планомерная работа по передаче навыков), также подтвердилась для данных школ.

Подтвердилась для всех школ и гипотеза о том, что сотрудники в подавляющем большинстве быстро проходят процесс адаптации.

Не подтвердилась одна гипотеза: для данной организации адаптация персонала — это обязательная процедура, выполняемая при вхождении сотрудника в организацию или в должность. Гипотеза справедлива для школы № 127 (г. Екатеринбург) и учреждения № 1 (г. Реж), а для МАОУ СОШ № 8 (г. Североуральск) подтвердилась лишь частично.

Таким образом, при работе над темой была изучена эффективность адаптации персонала в трех школах Екатеринбурга и Свердловской области. В результате анкетирования была получена информация о сроках освоения новых работников на новом месте работы, и то, насколько быстро новички проходят период адаптации.

Были выявлены сложности в процессе адаптации и отношение персонала к наставничеству. В школе № 127 г. Екатеринбурга половина сотрудников считает наставничество непродуктивным (хотя у 4/5 сотрудников были наставники), в то время как в школах городов области нет недовольных. Можно говорить о том, что большую роль играет подготовленность наставников, а не их формальное наличие. Система наставничества существует, но она недостаточно развита. Поэтому новичкам помогают коллеги и заведующие учебной частью. Неэффективность наставничества связана с отсутствием должного внимания руководства к процессу адаптации и четко регламентированных процедур в этой сфере.

**М. Н. Полухина**

*Уральский федеральный университет*

## **НЕЗАВИСИМЫЕ АНАЛИТИЧЕСКИЕ ЦЕНТРЫ В СТРУКТУРЕ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

В настоящее время при органах государственного управления активно создаются аналитические службы, которые предоставляют необходимый объем аналитически обработанной актуальной информации для лиц, принимающих решения. Точнее сказать, информационно-аналитические службы являются центрами сбора и обработки первичной информации, они осуществляют «мониторинг ситуации, ее диагностику, проводят анализ и моделируют возможное развитие событий»<sup>1</sup>.

Основной целью информационно-аналитической службы является своевременное информирование органов государственной власти о проблемах, формирующихся в регионах, причинах и условиях их возникновения, тенденциях развития, а также информирование руководства о состоянии, накопленном опыте и направлениях совершенствования управленческой деятельности<sup>2</sup>.

Кроме того, информационно-аналитические службы в своей работе выполняют следующие функции: подготовка аналитических документов, аналитико-синтетическая обработка публикаций, информационная поддержка управленческих решений и подготовка для руководителей аналитических справок, обзоров, материалов к докладам, информационное сопровождение процесса разработки законопроекта<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Пушкарева Г. В. Информационные технологии в принятии государственных решений: современные тенденции // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2009. №2. С. 128–139.

<sup>2</sup> Килин А. П., Мазур Л. Н., Сафронова А. М., Селезнева Т. А. Информационно-аналитическая деятельность в органах управления. Методические рекомендации. Екатеринбург, 2009.

<sup>3</sup> Там же.